



สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร Healthy Organization According to the Opinions of Personnel in Educational Agencies, Bangkok

ศรัญญา กองแก้ว, กัลยมน อินทุสุต

Saranya Kongkaew, Kanyamon Indusut

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

E-mail: saranya.kongkaew@gmail.com

Received: March 27, 2023 Revised: May 19, 2023 Accepted: June 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2566 จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สุขภาพองค์กร, ความคิดเห็นของบุคลากร, หน่วยงานทางการศึกษา

Abstracts

This research aims to A study and comparison of organizational health according to opinions of personnel in educational agencies, Bangkok. Classified by educational qualification and work experience. The sample this research was 151 personnel in



educational agencies, Bangkok, 2023. The research tool was a questionnaire with a 5 level estimation scale with a reliability value of 0.979. The statistics used in the analysis were frequency. Percentage, mean, standard deviation T test one-way ANOVA and compare the differences of the pairwise mean

The research findings were as follows: 1) Healthy organization according to opinions of personnel in educational agencies in Bangkok Overall it was at a high level and 2) The results of the comparison of healthy organizations according to the opinions of personnel in educational agencies in Bangkok. Classified by educational qualification and work experience. It was found that personnel in the Bangkok educational department with different work experiences. There are significant differences in perceptions of organizational health, both overall and statistically. At the 0.05 level, the rest are no different.

Keywords: Healthy Organizations, Opinions of personnel, Educational Agencies

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภารกิจ ให้มีขนาดที่เหมาะสม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรที่สามารถใจให้คนดี คนเก่ง เข้ามาเป็นกำลังในการปฏิบัติงานขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สศช.], 2561, หน้า 55) รวมทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ (สศช., 2566, หน้า 11-6)

อีกทั้ง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่มีการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) (2) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) (3) พัฒนาคู่มือมีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ (4) พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และ (5) เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง



ระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม และนโยบายและจุดเน้น ด้านการพัฒนาระบบราชการ และการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลัก ในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก (2) ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งาน เครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง (3) ปรับปรุง ระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ และ (5) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วน ราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565, หน้า 4)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และ พัฒนาตนเองขององค์กร เพื่อให้ก้าวทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อย่างเหมาะสม และสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาองค์กร (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2543, หน้า 473) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD) เป็นการดำเนินการที่จะเพิ่ม ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างแนวคิด อุปนิสัยโดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายรูปแบบทั้งการพัฒนาตนเอง และพัฒนา องค์กร การจะเลือกวิธีการใดเป็นแนวทางในการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และกลุ่ม บุคคล (มาลินี ตั้งกิจกุลโสภณ และคณะ, 2560, หน้า 17)

สุขภาพองค์กร เป็นเกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้ในการวัดว่าองค์กรนั้นมีสุขภาพดีหรือไม่ และยังเป็นส่วนช่วย ในการบอกทิศทางในการบริหารองค์กร และหากบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพองค์กรจะสามารถ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ องค์กรก็จะสามารถอยู่ได้อย่างได้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (หยาดอัมรินทร์ ศิริจันทร์, 2562, หน้า 12)

หน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็น หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องมีการดำเนินงานที่สอดคล้อง และตอบสนองกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เปรียบเสมือนเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ สามารถระดมทรัพยากรด้านต่างๆ ได้ง่ายและทันทั่วถึงกว่าหน่วยงานทางการศึกษาในต่างจังหวัด และด้วยใน ปัจจุบัน ทั้งสภาพความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงของนโยบายต่างๆ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา



บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ กับสถานศึกษาในสังกัด ทั้งระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ไม่ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมบริการที่ไม่พึงประสงค์ตามมา องค์กรก็ขาดความน่าเชื่อถือ ความประทับใจ และความพึงพอใจในการให้บริการ ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีการจัดรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ส่งผลให้สุขภาพขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร (2566, หน้า 51) พบว่า สถานการณ์ การแพร่ระบาดของของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนงาน ที่วางไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 (2566, หน้า 1) รายงานผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษา และการบริหารงานด้านวิชาการ มีคุณภาพในระดับพอใช้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2566, หน้า 17) รายงานผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพในระดับปรับปรุง การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีคุณภาพในระดับพอใช้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (2566, หน้า 1) รายงานการติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพในระดับ พอใช้ แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาของการบริหารจัดการสำนักงานในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนา

ดังนั้น องค์กรที่มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์กร (Healthy organization) เพราะจะส่งผลต่อผลลัพธ์และผลผลิต (Output & Outcome) เมื่อองค์กรสุขภาพดี บุคลากรในองค์กรก็จะมีความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 250 คน และ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน
151 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางเทียบหา
กลุ่มตัวอย่างของ Cohen (2011, p.147) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Simple Random Sampling)

2. ของเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ
ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ สุขภาพองค์กรตามแนวคิดของ Miles (1965, p.17) ได้แก่ ด้านภารกิจ ด้านการ
บำรุงรักษา ด้านการเติบโตและการเปลี่ยนแปลง

3. การสร้างและการหาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน
ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอ
ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ตามค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
(Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1.0 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข
นำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้
สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ 0.979

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่
ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 151 คน
ผ่าน Google Form และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ

5.2 สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลค่า
คะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103)

5.3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test)

5.4 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way



ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe's post hoc comparison method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สุขภาพองค์กรของหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

สุขภาพองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านที่ 1 ภารกิจ	4.55	0.47	มากที่สุด
ด้านที่ 2 การบำรุงรักษา	4.29	0.56	มาก
ด้านที่ 3 การเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.52	มาก
รวม	4.39	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภารกิจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) ด้านการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.34$) ด้านการบำรุงรักษา ($\bar{x} = 4.29$)

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม

สุขภาพองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	P
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านภารกิจ	4.76	0.41	4.53	0.48	1.753	0.082
ด้านการบำรุงรักษา	4.49	0.46	4.27	0.57	1.317	0.190
ด้านการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.47	4.33	0.52	0.635	0.527
รวม	4.56	0.38	4.38	0.46	1.387	0.167

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่าค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในภาพรวม แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ



เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Scheffe's post hoc comparison method) ดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม

สุขภาพองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	P
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านภารกิจ	4.55	0.48	4.62	0.38	4.43	0.58	1.653	0.195
ด้านการบำรุงรักษา	4.43	0.59	4.42	0.46	4.01	0.59	6.339*	0.002
ด้านการเจริญเติบโตและ การเปลี่ยนแปลง	4.40	0.52	4.41	0.48	4.11	0.52	4.790*	0.010
รวม	4.43	0.47	4.48	0.38	4.18	0.49	5.245*	0.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นด้านภารกิจ ที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของ

บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.43	4.48	4.18
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.43			*
2. 5-10 ปี	4.48			*
3. มากกว่า 10 ปี	4.18			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี



การอภิปรายผล/สรุป

ผลการวิจัย สุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าองค์กรมีการสนับสนุน และส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องทฤษฎีการบริหารจัดการของ Henry Fayol (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภายน, 2558, หน้า 12) ที่ได้สรุปองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ในการจัดการองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) และสอดคล้องกับแนวคิดของ กอบัว ทัศนภักดี (2550, หน้า 10) กล่าวว่า องค์การสุขภาพดี หมายถึง การบริหารจัดการองค์การ แนวคิดใหม่ โดยมองการบริหารจัดการแบบองค์รวม ซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานการคำนึงถึงถึงความสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นมิติแต่ละด้านเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งยศ เปรมฤดีปรีชาชาญ และศิริวัฒน์ จิระเดช ประไพ (2562, หน้า 137) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต ชลบุรี 1 พบว่า ระดับสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิการ์ แก้วสุธา (2564, หน้า 207) ได้ศึกษา การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์กรตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์กรทั้งภาพรวม และรายรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาส่วนใหญ่ จะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการเข้าถึงการรับรู้ ทั้งด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของหน่วยงาน ทรัพยากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ รวมทั้งนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้เท่าเทียมกันกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงไม่พบความแตกต่างในด้านวุฒิการศึกษา อีกทั้งในปัจจุบันผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมและแพลตฟอร์มการสื่อสารต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย ซึ่ง เลอศักดิ์ ตามา และสมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายความว่า ทักษะ ความสามารถ วิธีการ และคุณลักษณะ ของผู้นำในการบริหารงาน สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์ (2562, หน้า 81) ได้ศึกษา



สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภารกิจ ที่ไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การในภาพรวม มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงาน 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อสุขภาพองค์การในภาพรวมมากกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้ อาจจะ เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและแรงกดดัน ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นงานซ้ำๆ งานที่ได้รับมอบหมายล้นมือ การแบกรับภาระงานที่หนักเกินไป อาจจะทำให้บุคลากรเกิดภาวะเครียด ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง และมององค์กรในแง่ลบ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น ภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่ง ศรีสกุล เญียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์ (2562, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ มองโลกแง่ลบ ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนี้ 1) ภาระงาน ที่หนัก และปริมาณงานที่มากเกินไป 2) ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน 3) ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอ 4) รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม 5) ไม่ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจและการเปิดใจยอมรับ และ 6) ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และ จุดมุ่งหมายในชีวิต ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร มีธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสม รวมถึงการจัดบรรยากาศในการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี พัฒนาการด้านบุคลิกภาพของ Chris Argyris (1923, อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564, หน้า 45) พบว่า การจัดองค์กรจะมีผลต่อบุคลิกภาพของคนในองค์กร เช่น องค์กรที่เน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานแบบองค์กรราชการ จะส่งผล ทำให้บุคลากรคับอกคับใจในการทำงาน ไม่กระตือรือร้น ต่อต้านการ ถูกควบคุม ก้าวร้าวต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563, หน้า 315) ได้ศึกษา บรรยากาศ องค์กรแห่งความสุข โดยแสดงให้เห็นว่า ความสุขของคนทำงานขึ้นอยู่กับการทำงานในองค์กรที่มี บรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความสุขครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านจิตวิทยา และ 3) ด้านสังคม



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านภารกิจ บุคลากรบุคลากรยังต้องการให้ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์เข้ามากระตุ้นการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติงาน หรือการกำหนดบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับสายการบังคับบัญชา

1.2 ด้านการบำรุงรักษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาคควรมีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่มีความต้องการจำเป็นให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของความสามารถให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรมีการพบปะ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความผูกพัน และบุคลากรไม่รู้สึกลัวผู้บริหารคือบุคคลที่เข้าถึงยาก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาประเด็นต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร.

มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)

กอบัว ทศนภักดิ์. (2550). องค์การสุขภาพดี. สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2565).ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.

ณัฐนิการ์ แก้วสุธา. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.วารสารปัญญาวิวัฒน์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564

บุญชม ศรีสะอาด. (2553).การวิจัยเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ

พงเทพ โรจนวิรัตน์. (2562). สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.วิทยานิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บ. มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.
- มาลินี ตั้งกิจกุลโสภา และคณะ. (2560). การพัฒนาบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลขุนแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ยิ่งยศ เปรมฤติปริชาชาญ และศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1.วารสารบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562).
- เลอศักดิ์ ตามา และสมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์. 15 (38), (224-240).
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บ.มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ จำกัด.
- ศรีสกุล เนียบแหลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. บทความวิชาการ วารสารแพทยสารทหารอากาศ ปีที่ 65 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – กันยายน 2562
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จามจุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (2566) จากอินเทอร์เน็ต <https://www.bkkedu.in.th/> [เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566]
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566) จากอินเทอร์เน็ต <https://www.sesao1.go.th/> [เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566]
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566) จากอินเทอร์เน็ต <https://www.sesao2.go.th/> [เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566]
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). จากอินเทอร์เน็ต <http://bkkp.go.th/wp/> [เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566]



หยาดอัมรินทร์ ศิริพันธ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษากับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Cohen, L., Manion, L, and Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). New York: Routledge.

Miles, Matthew B. (1965). *Planned change and organizational health-figure and ground*. Chapter 2, change processes in the public school. Oregon University. Eugene.